Novembre 2013

HANDICAP

LE MAGAZINE DE 20 minutes SUPP'



S'affranchir de nos préjugés

Sourde profonde de naissance, Constance Duprilot mène une brillante carrière au sein du groupe Technip après une scolarité en milieu ordinaire.

C. Halborn / 20 Minutes

SOMMAIRE

LES VISAGES

Tycem Abdelhadi prête son image à l'événement **P. 4**

Constance Duprilot, le parcours sans faute **P. 14**

La success story de David Da Mota, handipreneur **P. 22**

LES ENTREPRISES

Tell me the Truffe, agence de communication dédiée au handicap **P. 5**

Avec DSI, l'ancien rugbyman Jean-Louis Ribes transforme l'essai **P. 6**

A Toulouse, une agence d'intérim se spécialise dans le handicap **P. 8**

La loi handicap encore floue dans les PME **P. 11**

LES AIDES

Les réseaux sociaux arrivent en renfort **P. 9**

Les ergothérapeutes, conseillers confort **P. 18**

LES OUTILS

Eyeschool, une innovation pour les étudiants déficients visuels **P. 16**

Handroïde, la chaise roulante du futur **P. 17**



Créons du lien

Supplément au journal « 20 Minutes », 4 376 000 lecteurs, 1er quotidien français
(Audipresse ONE 2012-2013, LNM 15+)
50-52, bd Haussmann, CS 10300
75427 Paris Cedex 09
Tél. : 01 53 26 65 65
Fax : 01 53 26 65 10
Fax rédaction : 01 53 26 65 68

E-mail : info@20minutes.fr
Edité par 20 Minutes France, SAS au capital de 5 743 392 €, RCS Paris 438 049 843
Actionnaires : Sofiouest, Spir Communication, Schibsted Print Media AS
Président, directeur de la publication : Olivier Bonsart
Directeur de la rédaction : Acacio Pereira
Directeur général adjoint en charge des revenus : Renaud Grand-Clément
Directeur général adjoint en charge de l'exploitation et des systèmes d'information : Frédéric Lecarme
Rédacteur en chef magazine : Laurent Bainier
Directrice du marketing et de la communication : Nathalie Desaix
Directrice administrative, financière et des ressources humaines : Magali Aldon
Impression : Maury

Dépôt légal : à parution.
N° ISSN : en cours



MARIE-ARLETTE CARLOTTI La ministre donne ses pistes de réforme

«Lever les freins à l'emploi»

Propos recueillis par Sylvie Laidet

Pour donner le coup d'envoi de la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées, *20 Minutes* a interrogé Marie-Arlette Carlotti, ministre déléguée en charge des Personnes handicapées et de la Lutte contre l'exclusion.

Situé autour de 22 %, le chômage des personnes handicapées (PH) s'accroît quatre fois plus vite que celui des valides. Comment stopper l'hémorragie ?
Les mesures emploi annoncées à l'issue du Comité interministériel du handicap ont toutes pour objectif d'accroître l'accès à l'emploi des PH. Elles s'attachent tout autant à lever les freins d'accès à l'emploi, notamment en améliorant le niveau de qualification professionnelle, qu'à faciliter le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés et le retour à l'emploi de ceux qui ont été licenciés pour inaptitude.


A. Meunier / Sipa

La ministre veut notamment améliorer le niveau de formation des PH.



Comment remédier au manque de moyens nécessaires pour suivre les demandeurs d'emploi éloignés du marché du travail ? Fusionner les Cap Emploi avec Pôle emploi ?
Les demandeurs d'emploi sont orientés vers les Cap Emploi en fonction de critères qui seront revus. L'objectif est que ces opérateurs spécialisés dans l'accompagnement des demandeurs d'emploi assurent effectivement le suivi des PH les plus éloignées de l'emploi. Quant à la fusion avec Pôle emploi, elle n'est pas envisagée.

Quelles sont les autres voies possibles pour développer le taux d'emploi des PH ? Il est de 2,8 % dans le secteur privé, quand la loi exige 6 %…
Des mesures relatives à l'obligation de reconversion dans l'entreprise après une déclaration d'inaptitude, mais aussi le renforcement de l'alternance, ont été annoncées. Le calendrier de réalisation sera étalé dans le temps. Certaines mesures nécessitent de revoir des textes, d'autres être négociées par les partenaires sociaux. Par exemple, le volet sur l'alternance fera partie de la réforme de la formation professionnelle en cours.

Comptez-vous rendre obligatoire un plan de maintien dans l'emploi dans les accords handicaps signés par les entreprises ?
Oui, le plan de maintien dans l'emploi sera rendu obligatoire dans les accords agréés, au même titre que le plan de recrutement. Un décret en Conseil d'Etat sera déposé prochainement sur ce sujet.

Pour développer l'accès des PH à l'enseignement supérieur, faut-il instaurer des quotas, comme dans les entreprises ?
La question des quotas ne se pose pas car les établissements d'enseignement supérieur ont l'obligation d'accueillir un étudiant handicapé comme n'importe quel autre étudiant.
Le Parlement vient d'adopter une loi sur l'enseignement supérieur qui prévoit l'élaboration d'une stratégie handicap à l'échelle de chaque établissement. Nous allons rétablir un comité de pilotage interministériel pour accompagner le développement de l'accès des étudiants handicapés aux études de leur choix, avec les associations et les ministères concernés. Je vais par ailleurs encourager la signature de chartes d'engagements par les écoles de plusieurs secteurs, dont celui des médias.

Qu'en est-il des personnes déclarées inaptes ? Les centres de rééducation professionnelle (CRP) chargés de leur formation en vue d'une reconversion ne sont pas toujours en phase avec le marché de l'emploi. Comment les rendre plus efficaces ?
Les 84 centres de rééducation professionnelle participent à l'amélioration de la qualification des travailleurs handicapés en leur proposant des formations adaptées en termes de durée et de rythme d'apprentissage. Leur offre doit toutefois évoluer pour s'adapter aux besoins des bassins d'emploi, devenir plus individualisée, mieux articulée, avec de réelles perspectives professionnelles pour les bénéficiaires.
Un diagnostic est en cours de réalisation sur l'ensemble des prestations offertes, des coûts associés et du financement des centres. Des décisions seront prises en fonction des résultats. ■

L'actualité du handicap se lit sur 20minutes.fr

Retrouvez toute l'actualité autour de la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées, et de nombreux articles et reportages sur le sujet du handicap à l'adresse www.20minutes.fr/magazine/handicap.

PORTRAIT Elle prête son visage à l'affiche de la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées

La figure d'un engagement

Romain Lescurieux

« Derrière ce visage, il y a un combat », lance Tycem Abdelhadi, avec un large sourire et les cheveux flirtant avec ses épaules. La jeune femme de 29 ans est atteinte d'une spondylarthrite ankylosante, une maladie qui touche les articulations. Un handicap invisible mais bien réel. « Etre handicapée ne veut pas uniquement dire fauteuil roulant », précise-t-elle. C'est ce message que Tycem veut faire passer en posant pour la troisième fois consécutive sur l'affiche de la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées.

« Je n'hésite pas à booster les personnes. »



C. Halborn / 20 Minutes

Devenue salariée de l'Adapt, Tycem Abdelhadi reste déterminée à changer l'image des personnes handicapées.

Vendeuse dans un magasin de sport en Ile-de-France, Tycem est atteinte depuis 2008 de cette maladie. Obligée d'arrêter son activité, elle se sent vite « inutile ». Alors, dès l'ébauche d'une amélioration de son état de santé, la jeune femme se rapproche du milieu associatif.

Retrouver une activité

Un univers qu'elle avait déjà côtoyé dans des missions locales. Cette fois-ci, la cause handicap devient son leitmotiv. « Personne ne m'a accompagnée dans mon parcours, j'ai donc décidé d'adhérer à une association militante basée sur l'entraide », affirme Tycem. En 2009, elle rejoint le « Réseau des réussites » de l'Adapt (Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées). Des bénévoles qui accompagnent les personnes en situation de handicap dans la réalisation de projets professionnels. « Le bénévolat m'a permis de remettre un pied dans le travail tout en aidant les autres. » Et ce, dans une association dont elle partage le combat. « Nous sommes un complément de Pôle emploi avec un côté engagé », explique Tycem.

Une double satisfaction

Elle aide, accompagne, coache, stimule. « Je suis une battante de nature, je n'hésite pas à booster les personnes », s'exclame Tycem. Elle éprouve une double satisfaction : « J'aide dans une structure qui est également présente pour moi ». Depuis février 2012, après une formation en ressources humaines, elle devient salariée de l'Adapt. Ses fonctions et sa détermination restent les mêmes : « Il reste des choses à faire pour que le regard sur les handicapés évolue. » ■

Favoriser la rencontre des acteurs

L'Europe et la jeunesse. Voici le thème de la 17e édition du salon pour l'emploi des personnes handicapées qui se déroule du 18 au 24 novembre. Une action coordonnée par plusieurs associations : l'Agefiph (Association chargée de gérer le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées), le Fiphfp (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) et l'Adapt.

Pour Cyrielle Claverie, responsable communication de l'Adapt, le but est d'amplifier l'action de sensibilisation à la problématique des travailleurs en situation de handicap, à un niveau international. « Ce thème est une façon de s'investir dans un contexte politique où il faut trouver des passerelles entre les différents pays afin d'établir des solutions pour les jeunes handicapés », explique-t-elle.

Des rendez-vous variés

Ainsi, la semaine s'articulera en Ile-de-France autour de différentes animations comme le Jobdating le 18 novembre et l'Handicafé le 22 : « Nous allons sillonner Paris pour sensibiliser les gens au handicap et favoriser les rencontres entre recruteurs et travailleurs en situation de handicap », ajoute la responsable. Mercredi 20 novembre, le forum emploi handicap permettra à 2 000 personnes d'entrer en contact avec 140 entreprises et organismes où se tiendront un atelier CV, des conférences et un espace coaching personnel. La semaine se clôturera par une conférence au Parlement européen à Strasbourg. ■ **R. L.**

Des actions dans toute la France pendant la semaine

Handichat, Handidéj', ou encore Hand'Expo, la Semaine pour l'emploi se déroule partout en France avec différentes manifestations à destination des personnes handicapées, des entreprises et du public. L'occasion de multiplier les rencontres autour de l'emploi et du handicap. « L'objectif est de faire découvrir les initiatives existantes et de créer des relations entre ces différents acteurs », note l'Agefiph.

Changer d'image

En Provence-Alpes-Côte d'Azur, en Basse Normandie ou dans le Nord Pas de Calais, des forums, des réunions et des animations plus interactives se tiendront cette semaine. Et ce, toujours dans le but de faire évoluer les regards. Il y aura notamment de soirées théâtrales à Nantes afin de sensibiliser les entreprises. L'Handichat accueillera de nouveau l'émission « Grégory les cuisine » où le chef interroge des personnalités tout en préparant une recette. Le programme complet est à retrouver sur le site Internet : www.semaine-emploi-handicap.com. ■ **R. L.**


A. William / Sipa

« Gregory les cuisine» revient.

DAVID HERTZ Ce communiquant a créé Tell me the Truffe, une agence dédiée au handicap

« Il faut oser dire la vérité »

Propos recueillis par Audrey Falguerolles

Début 2013, David Hertz fonde Tell me the truffe, première agence de communication entièrement vouée au handicap et à la diversité.

Pourquoi s'être spécialisé dans le handicap ?
J'avais l'impression que le sujet n'était pas traité à sa juste valeur. Il y a énormément d'idées reçues sur le handicap, beaucoup de stéréotypes qui paralysent les mentalités. La communication a un rôle central à jouer : elle permet de les chasser. Un travailleur handicapé est une personne dont l'une des fonctions est altérée. Il peut être diabétique, atteint d'allergie, mais ne pas forcément être atteint d'un handicap lourd et visible. Pour résumer, ce que j'essaie de montrer, c'est qu'une personne handicapée peut faire aussi bien, si ce n'est mieux qu'une autre.

Pourquoi est-ce la seule agence du genre ?
Ce n'est pas glamour ! Le handicap fait peur. Ne serait-ce que d'en parler, les gens ont peur d'attraper quelque chose.

Pourquoi ce nom, Tell me the truffe ?
Pour trouver des idées performantes, il faut du flair, de la truffe. Et pour changer les mentalités, oser parler, dire la vérité, *The truth* Tout l'enjeu réside ici. Deux mondes parallèles coexistent sans véritablement se parler. Les travailleurs handicapés d'un côté n'osent pas toujours faire mention de leur situation et de l'autre, les entreprises communiquent mal sur le handicap.
A l'école, par exemple, je n'ai jamais rencontré d'enfants handicapés. Ils étaient placés dans des institutions spécialisées, à l'écart de la société. Lorsqu'on les intégrera vraiment à l'école et que l'on reconnaîtra leurs capacités, on pourra être capable de les accueillir dans le monde du travail.


Tell me the Truffe

Pour David Hertz, le changement des mentalités passe par la communication.

Comment cela se traduit-il en entreprise ?
Beaucoup cachent leur handicap de peur d'être mis sur la touche. Mais comme je leur dis, on a plus à gagner à dire les choses qu'à les cacher. Une fois informée, l'entreprise pourra mettre en place des aménagements spécifiques. Tout le monde y gagne.

Comment parler du handicap aujourd'hui ?
En le dédramatisant. Utiliser l'humour et surtout ne pas avoir une approche misérabiliste. Expliquer ce qu'est le handicap et comment le compenser. Communiquer sur l'univers du possible plutôt que sur celui de l'impossible. ■

PROSPECTIVE Des spécialistes livrent leur réflexion sur le travail et les personnes handicapées

Les pistes à suivre pour l'emploi

Sylvie Laidet

Comment améliorer l'intégration du handicap dans le travail ? *20 Minutes* a posé la question à des spécialistes de la diversité et des ressources humaines.

› Associer la sous-traitance. « Pour développer le taux d'emploi des PH, il faudrait intégrer les contrats de sous-traitances passés avec des travailleurs indépendants handicapés dans le calcul de l'obligation d'emploi », estime Jérôme Adam, entrepreneur, cofondateur de JCPMY SAS.

› Concevoir des produits inclusifs. Selon François-Noël Tissot, animateur de la commission handicap de l'Andrh (Association nationale des DRH), il faut « bâtir des organisations incluantes et pas uniquement à la fonction RH. En concevant des produits plus inclusifs, cela favorise l'emploi des personnes handicapées. Quand des carrossiers proposent un habitacle de voiture accessible aux conducteurs paraplégiques, ils leur permettentde se rendre au travail, voire d'en faire un outil de travail. »

› Effectuer davantage de stages. Pour Boris Bertin, délégué général de l'Arpejeh (Accompagner la réalisation des projets d'études de jeunes élèves et étudiants handicapés), « les jeunes en situation de handicap ont encore plus besoin que les autres de tester la faisabilité de leur projet professionnel pour se projeter. Cette expérience de terrain doit passer par des stages portant sur des métiers porteurs. »

› Développer Cap Emploi. « Il faut revoir les critères d'orientation des demandeurs d'emploi vers les Cap Emploi afin de s'assurer qu'ils accompagnent des personnes handicapées éloignées du travail. Les Cap Emploi ont besoin de moyens », soutient Martine Carillon-Couvreur, présidente du Conseil national consultatif des personnes handicapées

› Estimer les capacités. D'après le sociologue Norbert Alter, « on suppose qu'un handicapé n'a pas la même compétence. C'est un stéréotype. Du fait de leur différence, les PH ont par exemple une distance par rapport aux normes, un côté non-conformiste important pour une entreprise. Ecoutons-les afin de tirer le meilleur parti de leurs aptitudes. »

› Améliorer la formation. « Retravaillons avec les principaux acteurs de la formation professionnelle sur la définition de nouveaux métiers accessibles aux déficients visuels. Nous n'avons pas épuisé toutes les possibilités de travail », rappelle Rui Gonçalves, DG de la Fédération des aveugles et des handicapés visuels de France.

› Augmenter le télétravail. Selon Hervé Garnier, secrétaire national CFDT en charge du handicap, « il fautcreuser la piste du télétravail. Certains parleront de risque d'exclusion du collectif de travail mais la pire des exclusions n'est-elle pas d'être au chômage ? » ■

Les emplois d'avenir, un tremplin pour les jeunes ?

C'est le cheval de bataille du gouvernement contre le chômage des jeunes, mais les emplois d'avenir sont-ils adaptés aux jeunes demandeurs d'emploi handicapés ? En tout cas, un certain nombre de critères semblent le laisser penser. D'abord, le dispositif est ouvert aux jeunes handicapés jusqu'à 30 ans contre 25 ans pour les autres. Ensuite, pour être éligible à ce type d'emploi, il ne faut pas être diplômé ou bien être titulaire d'un CAP/BEP et avoir été au chômage 6 mois au cours des 12 derniers mois.

Pile poil adapté aux personnes handicapées dont plus de 80% ont une formation inférieure au bac alors que le taux de chômage dépasse les 22%. Si l'on en croit l'esprit de la loi, ces contrats (de 1 à 3 ans), assortis d'une formation métier, devraient donc « emballer » les jeunes en situation de handicap.

Côté employeurs, l'Etat finance une partie de ces contrats et l'Agefiph (Association chargée de gérer le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées), l'organisme collecteur des contributions des entreprises assujetties à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, leur accorde une aide supplémentaire (plafond de 10 300 euros). Fin août, 1 080 aides avaient été octroyées. ■ **S. L.**


C. Baziz / Sipa

Ces contrats concernent les jeunes peu diplômés, handicapés ou non.

Des moyens mobilisés pour trouver le bon profil ou le former

D'un côté des bataillons de travailleurs handicapés sans emploi, de l'autre des entreprises qui se plaignent de ne pas pouvoir satisfaire leur taux d'emploi. Pourquoi ? Un manque de formation des personnes handicapées, une auto-censure, une crainte des employeurs... Les raisons sont multiples mais pas immuables.

Chez EADS France, six personnes de la cellule recrutement sont par exemple dédiées au sourcing et à l'intégration des personnes en situation de handicap. « Après plusieurs échanges, nous proposons au candidat des solutions sur mesure en l'orientant vers certains besoins de développement et apportons les adaptations nécessaires en fonction de sa personne », explique Suzanne Lewis, responsable de la diversité et de l'inclusion. En 2013, 360 candidats ayant un handicap ont été accompagnés (aide à la rédaction de son CV, au développement de son employabilité...) et 281 retenus dans le vivier de talents du groupe.

Vers des cursus adaptés

Orange réserve un parcours de professionnalisation particulier aux personnes handicapées par exemple sur des postes de conseiller clientèle. « Ce dispositif nous permet d'ouvrir nos portes à des candidats qui n'ont pas forcement le niveau d'études généralement requis pour nos métiers », souligne Bruno Mettling, DRH groupe. CGI a pour objectif de renforcer ses relations avec les écoles et les universités via des formations spécialisées et différentes bourses pour des étudiants handicapés.

« La pénurie de profils en situation de handicap est liée à une problématique de formation. Nous menons des actions pour leur permettre d'accéder à des études supérieures et de rejoindre notre secteur », argumente Julien Cotte, directeur du recrutement et de la mobilité. Ces initiatives, certes limitées, participent à l'inclusion durable des personnes handicapées dans le monde du travail. ■ **S. L.**


Valinco / Sipa

Recruter une PH formée est délicat.

RÉUSSITE L'ancien rugbyman du Stade toulousain emploie 84% de travailleurs handicapés

Jean-Louis Ribes transforme l'essai

Pierre Pourquier

A la tête de Distribution Services Industriels (DSI), une entreprise adaptée (EA) de la région toulousaine, Jean-Louis Ribes a survolé la crise économique. Son secret : miser sur l'humain et la diversification. Et c'est rentable. En 2008, l'entreprise enregistrait un chiffre d'affaires d'un peu plus de 10 millions d'euros. Depuis, chaque année, DSI gagne 2 millions d'euros de plus et embauche une quarantaine de nouveaux salariés tout en respectant l'obligation légale, pour conserver l'agrément EA, de compter au moins 80 % de travailleurs handicapés parmi ses 497 employés.
L'entreprise propose désormais cinq grandes familles d'activités à ses clients : la bureautique, l'impression, l'industrie, la logistique et le multiservice. Ce dernier type de services qui comprend notamment le petit entretien de locaux ou de jardins, a justement été lancé après la crise afin de compenser la baisse d'activité.

Pas de chômage technique

La polyvalence est leur principal levier anti-crise. Chaque salarié peut changer facilement de métier au sein de l'entreprise, à la suite d'un bilan annuel, ou monter en compétences. Les uns peuvent saisir des textes ou distribuer du courrier interne, les autres gérer un parc informatique d'un client. Pas de chômage technique donc car chez DSI, le licenciement n'est pas une valeur refuge. « On défend une cause humaine », rappelle Jean-Louis Ribes.
Benoît Tardy en témoigne. Il est arrivé un an après le lancement de la société, en tant que stagiaire. Quatorze ans plus tard, il est responsable informatique réseau. Son handicap est moteur, comme pour 15 % des personnes handicapées en France. Il a gravi les échelons, passé une VAE (validation des acquis par l'expérience) et obtenu le statut de cadre ainsi qu'une voiture de fonction aménagée. D'après lui, « il faut être le plus ordinaire possible pour entrer dans le monde du travail ».



P. Pourquier / 20 Minutes

J.-L. Ribes (à droite) est à la tête de DSI, qui allie performance et solidarité.

« Un temps d'isolement »

Jean-Louis Ribes tient justement à ce que DSI ne soit pas considérée uniquement comme une entreprise employant des personnes handicapées. « On ne tient compte du handicap que pour l'aménagement du temps de travail, explique Valérie Cooper, assistante de direction de Jean-Louis Ribes et toute première salariée. Il s'agit par exemple de prévoir un temps d'isolement pour que certains se mettent à l'abri du stress. » Le reste est une aventure à la fois économique et humaine. ■

LUCIEN KALISZ L'intérim offre aussi des possibilités. Une agence toulousaine en a fait sa spécialité

« Tout se passe au grand jour »

Propos recueillis par Pierre Pourquier

A la tête d'un réseau d'agences de travail intérimaire dans la Ville rose, Lucien Kalisz a créé en 2009 la seule agence spécialisée dans le handicap en Midi-Pyrénées.

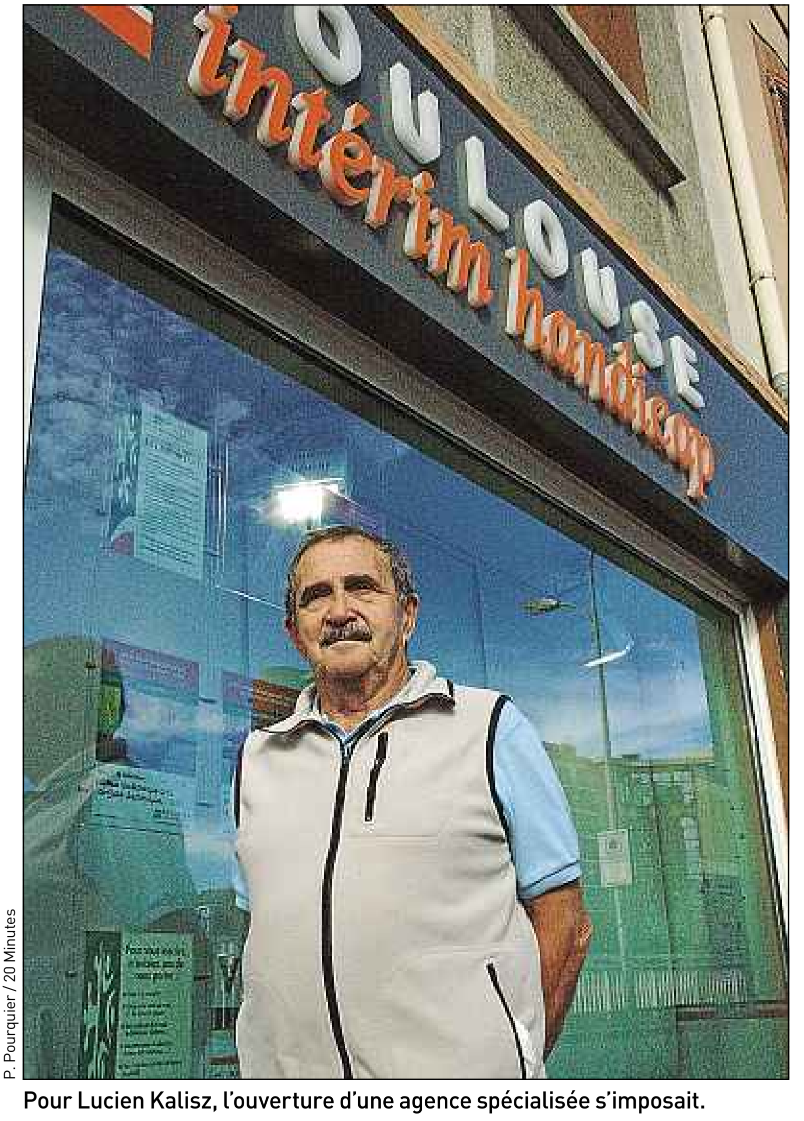
Comment est né Toulouse intérim handicap ?
L'idée est née suite à la loi de 2005 : dans une entreprise de 20 salariés, 6 % doivent être des travailleurs handicapés. Si vous avez 22 000 salariés comme Airbus, leur nombre est de 1 400. Et si vous ne faites aucun geste vers le handicap, c'est une contrainte financière : 1 500 fois le SMIC horaire par unité manquante. D'une part, les entreprises ne sont pas motivées, et d'autre part, ceux qui ont le statut de travailleur handicapé se camouflent. Quand vous prenez conscience de toutes ces problématiques, vous vous dites que l'ouverture d'une agence intérim s'impose, puisque l'intérim exonère de ces charges.

« L'intérim souffre d'une mauvaise image. Or, il permet de travailler à son rythme. »

Y a-t-il beaucoup d'agences comme la vôtre ?
La profession s'était engagée à discuter de tout cela. A l'issue de cette réunion, il y a eu beaucoup d'annonces de la part des grands groupes. Mais en terme d'action, nous sommes les seuls en région Midi-Pyrénées à avoir une agence d'intérim exclusivement dédiée au handicap.

Par conséquent, quelle est la différence entre votre agence d'intérim et les autres ?
La seule différence, c'est que nous travaillons sans tabou. Tout se passe au grand jour. Quand nous recevons un candidat, nous savons qu'il a un handicap et que son insertion dans le milieu professionnel est potentiellement freinée. De la même manière, nous recherchons des entreprises qui ont la volonté de s'investir et de répondre de manière efficiente à leur manquement à la loi.

Quels sont les atouts du travail en intérim pour une personne en situation de handicap ?
La première chose que l'on apporte, c'est du travail. Beaucoup de gens ne savent pas par quel bout prendre leur problème. Le fait qu'il y ait une agence spécialisée facilite considérablement leur démarche. L'intérim souffre d'une mauvaise image. Pourtant, vous travaillez à votre rythme et, contrairement à ce que l'on peut penser, le travailleur est hyper stable. Non seulement il bénéficie de l'aide du fonds du travail temporaire, mais il ne cotise qu'à une seule caisse de retraite. Notre agence compte une cinquantaine d'équivalents temps plein. ■



P. Pourquier / 20 Minutes

Pour Lucien Kalisz, l'ouverture d'une agence spécialisée s'imposait.

Jobsourd.fr, des offres en LSF

« En France, 500 000 personnes sont sourdes de naissance, dont 50 % sont touchées par une certaine forme d'illettrisme et 15 % d'entre elles renoncent à l'emploi », constate François Goudenove PDG du portail Internet websourd.org. Le site jobsourd.fr, qu'il édite depuis un an, tente de répondre à cette problématique. « Sa vocation première était d'être une Web TV, raconte le chef d'entreprise, mais les visiteurs ont plébiscité l'info et l'emploi. »

Rompre l'isolement

Candidats et employeurs s'y retrouvent donc. Les offres d'emplois et les informations sur le monde du travail sont traduites en langue des signes française (LSF) et diffusées en streaming vidéo. Le modèle économique est similaire à celui d'autres mastodontes de l'emploi : les sociétés paient pour mettre en place des annonces et les candidats s'y inscrivent gratuitement.
Mais selon François Goudenove, le site ne doit pas se contenter de traduire. « Ce n'est pas qu'un problème d'accessibilité, rappelle-t-il. Nous voulons développer un site pour une communauté de personnes sourdes. » Son objectif : rompre l'isolement provoqué par le handicap, montrer aux personnes en situation de surdité qu'il est possible de travailler et aux entreprises que les obstacles n'ont rien d'insurmontable. « Il faut seulement revoir l'organisation, note-t-il, penser collectif. C'est là que nous intervenons. » François Goudenove le rappelle d'ailleurs volontiers, jobsourd s'appuie sur les recherches de sociologues : « Le site n'est que la partie émergée de l'iceberg. » ■ ***P. P.***

Quels organismes ?

Pour faire reconnaître son handicap, le premier geste est de remplir une déclaration auprès d'une maison départementale des personnes handicapées. Ces organismes permettent d'accueillir, orienter et accompagner et constituent un réseau local d'accès à tous les droits, aides et prestations.
D'un point de vue strictement professionnel, l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) est l'opérateur central de la politique de l'emploi des personnes handicapées en France. C'est auprès de cet organisme que les entreprises soumises à l'obligation d'emploi de personnes handicapées doivent réaliser leur déclaration. ■ ***P. P.***

Les clics de la réussite

Une vingtaine de sites sont dédiés à la recherche d'emploi pour les personnes souffrant d'un handicap. Les plus généralistes, comme Pôle emploi, handicap.fr ou hanploi.com, côtoient les plus spécifiques, comme handi-alernance.fr, spécialisé dans les offres d'emploi en alternace, tandis que Talentéo, premier blog français sur l'emploi et le handicap, est un bon moyen de connaître le secteur. Le réseau Cap emploi, homologue de Pôle emploi pour les personnes en situation de handicap, est une étape obligatoire. D'autres sites abordent la même problématique et adoptent la même organisation, mais se présentent sous la forme d'un cabinet de recrutement. C'est le cas de defirh.fr et lbdeveloppement.com. ■ ***P. P.***

COMMUNAUTÉ Lancé en mai dernier, le site reseau-handicap.com regroupe déjà 11 000 membres

Les réseaux sociaux en renfort

Romain Lescurieux

Lancé en mai 2013 par le portail JobinLive, reseau-handicap.com est le premier réseau social qui mixe emploi et handicap. « JobinLive existe depuis 2006 et est ancré sur le marché de l'emploi et des réseaux sociaux. Toutefois, nous n'avions pas de site axé sur la diversité. Nous avons donc décidé cette année de nous lancer dans ce projet », explique Olivier Angelini, animateur du réseau.

« Le but est de fédérer »

Une initiative soutenue par l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées). Aujourd'hui, 11 000 membres sont inscrits sur Reseau-Handicap : « Le but est de fédérer et rassembler tous les acteurs dans ce domaine. Nous nous adressons à ceux qui souhaitent interagir pour que le regard sur le handicap change », ajoute-t-il. Ainsi, les candidats peuvent déposer leur CV et entrer en contact avec des entreprises, des associations, des spécialistes de l'insertion, des écoles ou encore des institutions

200 entreprises présentes

Réseau-Handicap est un moyen de communiquer, de s'informer et de postuler auprès des sociétés, en quelques clics et sur une interface facile d'accès. « Nous avons notamment 200 entreprises présentes sur le site, dans des secteurs comme l'informatique, le domaine bancaire ou encore l'énergie », affirme Olivier Angelini.

Actuellement, 15 profils issus du site Internet sont en cours de recrutement. « C'est un très bon démarrage. Nous espérons rapidement atteindre les 15 000 membres pour davantage d'interactions. Car, l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap dans la société actuelle passe par l'emploi », conclut-il. ■



JobinLive

Léquipe de JobinLive a commencé l'aventure Réseau-Handicap cette année.

Un réseau professionel pour la diversité

L'association CED-Hanploi, dédiée à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, a lancé Udiversal le 7 novembre. Ce nouveau réseau social professionnel souhaite mettre en avant toutes les compétences pour lutter contre les diférentes formes de discriminations au travail. Udiversal pense ainsi répondre aux besoins des entreprises et des candidats par le biais d'une plateforme d'échange et d'information gratuite dédiée à la diversité.

DISCRIMINATION Les pathologies psychiques, peu connues, restent un frein pour les employeurs

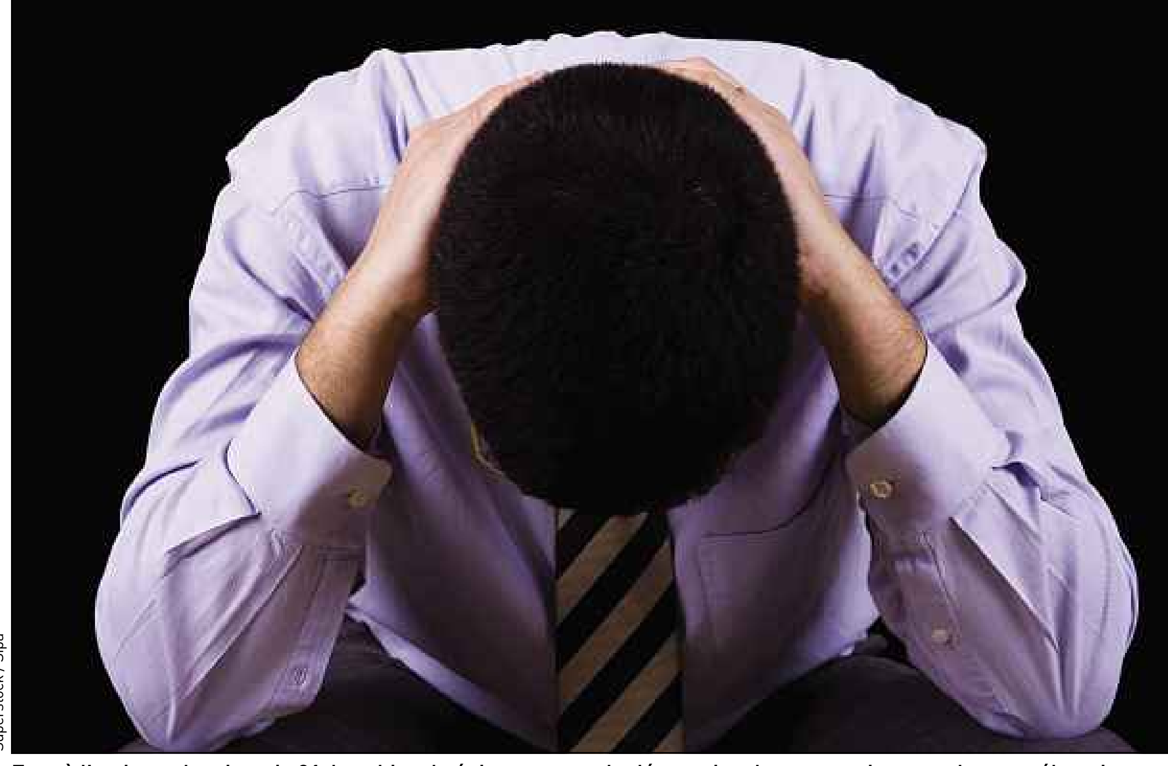
Pas tous égaux face à l'emploi

Aurélie Selvi

Une personne en fauteuil roulant, atteinte de sclérose en plaques ou portant un appareil auditif. Voilà les trois premiers handicaps cités en réponse à la question : « Selon vous, qu'est-ce qu'un salarié handicapé en entreprise ? », posée à un panel de 400 dirigeants et plus d'un millier de salariés, dans le cadre d'une enquête Ifop-Agefiph en novembre 2012.
« Lorsqu'il est physique, moteur [pour 46 % des personnes reconnues handicapées, ndlr] ou sensoriel [9 %], le handicap est perçu comme plus facile à intégrer », constate Sébastien Bompard,

> ***« Certaines maladies sont associées dans l'imaginaire au pétage de plombs »***
> **Annick Monfort, Agefiph**

président de l'association A Compétence égale, qui fédère des recruteurs engagés dans la lutte contre les discriminations à l'embauche. « Pour accueillir une personne en fauteuil roulant, l'entreprise procèdera à des aménagements mais sera ensuite assurée de la régularité de son collaborateur, souligne Annick Montfort, directrice évaluation et prospective de l'Agefiph. Les employeurs ont, en revanche, beaucoup de mal à composer avec l'imprévisibilité : certaines maladies évolutives, pouvant provoquer des arrêts de travail à répétition, mais surtout les handicaps psychiques, associés dans l'imaginaire au pétage de plombs, peuvent les laisser complètement démunis. »


Superstock / Sipa
Face à l'autisme, la trisomie 21, la schizophrénie ou encore la dépression, les entreprises ont des appréhensions.

Petits boulots

En 2012, 57,1 % des nouveaux inscrits à Cap Emploi atteints d'un handicap moteur ont pu s'insérer dans le monde du travail, contre seulement 43,3 % des personnes atteintes de handicaps psychiques. Traité depuis 30 ans pour des bouffées délirantes mystiques, Mathieu, lui, a alterné petits boulots et périodes de chômage. « J'ai été coursier, chauffeur, plombier. J'ai parfois dû batailler, mais avoir une activité, même épisodique, suivre des formations, m'a permis de me raccrocher au wagon. Et j'ai eu la chance de trouver quelques employeurs qui m'ont fait confiance », témoigne le quinquagénaire.
« Face à l'autisme, la trisomie 21, la dépression ou la schizophrénie, c'est toujours de la méconnaissance de l'employeur que naît l'appréhension », conclut Thierry Nouvel, directeur de l'Union nationale des associations de parents de personnes handicapées mentales et de leurs amis (Unapei). ■

« Démystifier le psychique »

Chaouki Benamour
directeur formation et recrutement de l'association CED Hanploi


Hanploi

Le handicap psychique est-il courant ?
Il représente 20 % des reconnaissances administratives de handicap en France, soit 2 millions*. Cela pourrait être beaucoup plus, autour de 40 %, si toutes les personnes concernées se faisaient diagnostiquer. Il englobe la paranoïa, la schizophrénie, mais aussi des maux plus courants comme la dépression, depuis la loi de 2005. Tout le monde est donc potentiellement concerné.

Pourquoi effraie-t-il autant ?
C'est une déficience invisible, dont on mesure mal les conséquences. La principale peur des employeurs, c'est celle de l'improductivité. Il y a aussi la crainte de ne pas réussir à intégrer le salarié et de désorganiser son équipe de travail.

Comment réussir cette intégration ?
Ces maladies véhiculent encore beaucoup de fantasmes, comme celui du fou. Un double effort est nécessaire : de transparence, du côté du collaborateur, qui expliquera sa pathologie à ses futurs collègues. Et d'accompagnement de la part de l'entreprise, pour veiller à ce qu'il ne s'isole pas. Il faut surtout démystifier le handicap psychique, le diagnostiquer, le faire reconnaître. ■ ***Recueilli par P. P.***

****Enquête Insee-Dares***

Entre la société Socia3 et Sylvain, autiste, le compte est bon

Trois fois par semaine, Sylvain passe une heure et demie dans les transports, direction son bureau. Depuis mars, ce fana de calcul est assistant comptable à Tours. Un employé presque comme les autres. A 36 ans, il est atteint du syndrome d'Asperger, une forme d'autisme, et travaille, comme 30 000 Français, dans une entreprise adaptée. Des sociétés qui emploient 80 % de personnes handicapées, dans la blanchisserie, le conditionnement ou encore les espaces verts.

« Ça collait ! »

Associer handicap mental et comptabilité ? Socia3 est pionnière en la matière. « L'une de nos cadres, qui a un neveu autiste, a soulevé la question. En creusant avec le Centre de ressources autisme, nous avons appris que ces personnes étaient souvent à l'aise avec les chiffres et que seul un environnement stable, avec des tâches pouvant paraître répétitives, leur était adapté. Ça collait ! », explique Benoît Pontroué, le directeur général.
Pour faciliter l'intégration de Sylvain, deux employées, volontaires, ont passé un diplôme spécialisé, à l'instar d'Isabelle, qui « l'accompagne dans ses démarches, de la visite médicale à l'abonnement SNCF ». Son poste, lui, a été aménagé. « Echanger avec les clients l'effraie. Je m'en charge et lui traite leur dossier comptable sur ordinateur. Il est très compétent », juge Aurélie Nogues, comptable. ■ ***P. P.***

ENTREPRISES Dans les plus petites structures, le quota obligatoire est difficilement appliqué

6% des salariés : les PME au défi

Audrey Falguerolles

Depuis 2005, les entreprises sont tenues d'engager 6 % de travailleurs handicapés, dès lors qu'elles comptent 20 salariés et plus. Celles qui ne répondent pas à cette obligation payent donc une contribution à l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées). Si cette loi a, dans la théorie, le mérite d'être fondamentale à l'intégration de la différence, sur le terrain, elle est parfois confrontée à certaines barrières .
Selon Agefos-PME Ile-de-France, 48 % des entreprises estiment avoir une mauvaise connaissance de la loi. Non pas par manque d'information, mais plutôt par surplus. « Les entreprises sont noyées dans une masse de données à ce sujet, elles ont donc besoin d'être accompagnées et conseillées », selon Emilie Rocher, responsable de projet handicap pour Agefos-PME Ile-de-France. Cette méconnaissance de la loi implique sa non-application. Pour encore 41 % des PME, dans ce contexte économique tendu, la question du handicap n'est pas prioritaire.

Manque de qualification

C'est la principale problématique pour une entreprise. 73 % d'entre elles disent ne pas trouver le profil désiré. En cause, le manque de qualification du personnel handicapé, mais aussi la demande toujours plus pointue des entreprises. « Le paradoxe est que les PME veulent engager des personnes handicapées opérationnelles mais elles ne veulent pas les former », affirme Emilie Rocher. Seules 13 % des PME ont recours à des stagiaires ou des contrats de professionnalisation.
De manière globale, la politique handicap d'une PME dépend de sa direction. Si cette dernière est proactive et convaincue, elle saura développer une politique handicap digne de ce nom. ■



F. Scheiber / 20 Minutes

Pour 41 % des entreprises, la question du handicap n'est pas prioritaire.

Mission pas si impossible, exemple à Nevers

Certaines entreprises en font même une philosophie. Eurosit, fabricant de sièges de bureaux implanté à Nevers, va bien au-delà des 6 % obligatoires. « C'est une démarche de responsabilité sociale de l'entreprise », confie Didier-Arnaud Boréa, directeur général adjoint. Faire des aménagements pour les travailleurs handicapés « nous permet aussi de repenser nos propres tâches, de voir s'il n'y a pas d'efficacité supplémentaire à trouver, dans la prévention de l'accident par exemple », ajoute-t-il.

FORMATION La moitié des personnes handicapées ayant suivi ce cursus accèdent à un CDI

L'alternance, le bon moyen de percer

Pierre Pourquier

« La première problématique pour les personnes handicapées, c'est la question des diplômes », constate Sylvain Gachet, responsable grands comptes à l'Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph). En lançant en juin dernier son plan de développement de l'alternance, l'Agefiph a décidé de faire de cette problématique sa priorité.

L'alternance doit être perçue comme une montée en compétences.

Franck Duthil, président-directeur général de jobinlive.com, une régie de sites spécialisée dans l'emploi et le CV vidéo, abonde en ce sens : « Le problème, c'est la formation. 77 % des personnes en situation de handicap n'ont qu'un niveau bac. Et ça part de très loin, dès l'intégration au sein des collèges. »



Pouze / Sipa

77 % des personnes handicapées n'ont qu'un niveau bac. L'alternance est faite pour les pousser à aller au-delà.

Un succès un peu tardif

Depuis 2011, le site handi-alternance.fr tente de répondre à cette problématique, suivi plus tard de l'organisation des Mardis du handicap, journées de recrutement organisées sur l'année dans les principales villes de France. A leur issue, 30 % des candidats y trouvent un travail. « L'alternance était déjà utilisée, rappelle Franck Duthil, mais cela n'a été perçu comme un atout qu'un peu plus tard et le succès s'est renforcé avec l'augmentation des aides de l'Agefiph. » Pour lui, l'alternance doit être perçue comme une montée en compétences, un outil permettant d'obtenir un diplôme sans être éloigné de l'entreprise. Selon Sylvain Gachet, c'est le mode de formation adapté : « Du point de vue des entreprises, il y a encore beaucoup d'idées reçues. L'alternance permet justement de se rendre compte que le handicap n'est pas ce que l'on croit. » De fait, ce parcours proposé par l'Agefiph encourage la réalisation d'études « utiles ou formatrices ».
Si l'association espère encourager les jeunes travailleurs à poursuivre leurs études, l'objectif premier reste tout de même l'insertion professionnelle. « 50 % des personnes handicapées en alternance accèdent à un CDI à l'issue de leur formation », rappelle Sylvain Gachet. Reste que cette solution efficace pour les jeunes travailleurs handicapés l'est moins pour les adultes, notamment ceux dont le handicap se déclare après 45 ans. Pour eux, souvent déjà formés, d'autres solutions devront être envisagées. ■

« Il n'y a pas les filtres habituels »

Isabelle Massus
Chargée de mission à la maison de l'emploi de Bordeaux



P. Pourquier / 20 Minutes

Quelle mission effectuez-vous pour le handicap ?
Je coordonne un événement, le forum Rencontre emploi handicap. Mon objectif consiste à faire travailler ensemble chaque partenaire du handicap ayant un lien avec l'emploi.

D'où est venue l'idée d'organiser un forum spécialisé pour l'emploi des travailleurs handicapés ?
Au départ, le forum que l'on a mis en place était destiné aux entreprises. La loi de 2005 sur le handicap venait d'être votée. Nous qui sommes confrontés au terrain avons rencontré des entreprises expliquant qu'elles voulaient bien recruter, mais qu'elles ne trouvaient pas de travailleurs handicapés. Nous nous sommes donc chargés de les trouver pour elles et avons formalisé cette tâche par la création d'un forum.

Quel est l'avantage de ce forum ?
Il n'y a pas les filtres habituels auxquels sont confrontés les demandeurs d'emploi. Une entreprise n'a pas le droit de mettre sur une annonce qu'elle recherche un travailleur handicapé. Ce serait discriminatoire. En participant à notre forum, qui attire tout de même chaque année 50 employeurs, les entreprises et les candidats ont un rapport direct. ■ ***Recueilli par P. P.***

L'informatique, un secteur plutôt handi-accueillant

Les SSII (sociétés de services en ingénierie informatique) seraient-elles mieux armées que d'autres sociétés plus traditionnelles pour accueillir des travailleurs handicapés ? Directement importée du monde du travail anglo-saxon, la méthode agile est adoptée par de plus en plus de sociétés de développement informatique. Son principe se base sur quatre valeurs : le travail en équipe, l'application, la collaboration et l'acceptation du changement. Des leviers qui permettent d'intégrer facilement un travailleur handicapé.

La solution télétravail

C'est le cas notamment chez Netapsys, une SSII qui a mis en place cette année, sous l'impulsion de sa directrice des ressources humaines, Graziella Pibiri, un plan d'action pour rendre l'entreprise handi-accueillante. « Ce qui est difficile dans notre secteur d'activité, explique-t-elle, c'est qu'il faut une formation de base. » Pour lever ce frein, la société a mis en place un parcours d'apprentissage. Le travailleur handicapé démarre par un stage puis par une formation en alternance.
Les métiers du numérique offrent également une seconde solution pour améliorer l'intégration de personnes handicapées : le télétravail. « Mais attention, prévient Graziella Pibiri, c'est difficile de ne faire que du télétravail. La communication ne peut pas se faire seulement par écrit ou par téléphone. » ■ ***P. P.***

ETUDES Sourde, Constance Duprilot a réussi sa scolarité grâce à une intégration en milieu ordinaire

Un parcours professionnel sans faute

Lucie de la Heronnière

Dans un bureau haut perché d'une tour du quartier de la Défense, Constance Duprilot est chargée de mission handicap et diversité chez Technip, grande entreprise du secteur de l'énergie. Sourde profonde de naissance, cette jeune femme souriante de 28 ans, originaire de la région lyonnaise, est arrivée ici après un brillant parcours. Grâce au soutien de ses parents, elle a choisi de s'intégrer en « milieu entendant ».

En utilisant le LPC, code phonétique d'aide à la lecture labiale, Constance a appris à lire sur les lèvres et à parler. Elle réalise ensuite toute sa scolarité dans des établissements « ordinaires ». Après un bac ES, elle s'oriente vers un IUT GEA (Gestion des Entreprises et Administrations), suivi d'un stage de fin de cycle à Montréal. Elle poursuit ses études au Royaume-Uni avec un BA (Bachelor of Arts) spécialisé en « Management of International Human Resource », puis un troisième cycle en apprentissage dans les Ressources Humaines à l'IGS (Institut de Gestion Sociale). Un beau parcours, en somme ! « Les preneurs de notes financés par l'université anglaise, un peu de LPC et une grosse dose de débrouillardise ont été déterminants », explique Constance.

> ***La difficulté de sa mission ? « Recruter des profils qualifiés en situation de handicap »***

Une intégration exemplaire

Elle travaille pendant un an et demi dans les ressources humaines dans le secteur du divertissement, avant d'intégrer Technip. Aujourd'hui, elle est chargée de mettre en œuvre la politique handicap du groupe : « Cela passe par l'animation, la coordination de l'ensemble des actions de recrutement, de formation, de maintien dans l'emploi et de sensibilisation, mais aussi par le renforcement du recours au secteur protégé et adapté », raconte Constance. Elle est si bien intégrée que ses collègues, à la table du déjeuner, oublient parfois son handicap ! La difficulté de sa mission ? « Recruter des profils qualifiés en situation de handicap. Nous cherchons essentiellement des ingénieurs bac +5 ».

Pour elle, la France est en retard, car le système éducatif « a tendance à orienter les personnes en situation de handicap dans des filières courtes et quelques fois manuelles ». Constance Duprilot est en tout cas l'exemple même d'une jeune en situation de handicap qui a suivi une scolarité sans embûches et parfaitement réussi son insertion professionnelle. ■



C. Halborn / 20 Minutes

Constance Duprilot doit désormais mettre en place la politique Handicap au sein de son entreprise.

Les jeunes diplômés en quête d'avenir

L'Apec (Association pour l'emploi des cadres) a publié en octobre une étude qualitative intitulée « Les jeunes diplômés handicapés face à l'insertion professionnelle ». Les diplômés en situation de handicap ont des procédés de recherche d'emploi identiques à tous les jeunes diplômés, « avec toutefois la possibilité supplémentaire de solliciter des organismes et des réseaux particuliers ». Pierre Lamblin, directeur du département Etudes et des Recherches à l'Apec, explique que les jeunes handicapés « ont les mêmes soucis que les autres, avec une difficulté supplémentaire : parler de leur handicap ».

Vers plus de transparence

La question est de savoir à quel moment et de quelle manière, note l'étude… Et puis, comme le souligne Pierre Lamblin, cela dépend du type de structure choisie par les candidats : « souvent les grandes entreprises sont déjà installées dans une politique active de diversité, tandis que c'est plus difficile pour les entreprises de petite taille qui n'ont pas forcément de service de ressources humaines ». Et ensuite, quels leviers activer pour faciliter l'insertion ? La transparence, l'expression libre des parties prenantes et l'anticipation de l'intégration, souligne l'étude. ■ ***L. Hé.***

Des formations plus pérennes pour l'insertion ?

Les étudiants handicapés recensés dans l'enseignement supérieur représentent 0,6% des effectifs. Pour ces jeunes, il n'existe pas de modèle, de nature ou de type de formation qui assure une meilleure insertion professionnelle… Pas de formule miracle ! Pour bien s'insérer, il faut pouvoir suivre des études dans de bonnes conditions, ce qui peut dépendre de la présence ou non d'une mission handicap : plan d'accompagnement personnalisé ou parcours aménagé envisageable ?

Ensuite, dans la recherche d'emploi, l'accompagnement par les écoles est « non systématique et très diversifié », selon l'Apec, mais est toujours meilleur quand il existe déjà, au sein de la formation, des interactions avec les entreprises, une sensibilisation. Par exemple, dans le cadre du dispositif « Passerelle Handicap » des ESC (Ecoles supérieures de Commerce), les étudiants peuvent bénéficier de partenariats avec des entreprises et des associations, dans une démarche d'intégration professionnelle.

Plus généralement, la charte Université Handicap de 2012 vise à consolider les différents dispositifs d'accueil et d'accompagnement vers l'insertion professionnelle, en identifiant clairement les acteurs. ■ ***L. Hé.***

INITIATIVE Sous-traiter la formation et l'embauche de personnes handicapées, ça fonctionne

Deux entreprises et un beau coup

Aurélie Selvi

C'est ce qu'on appelle un échange de bons procédés. En région parisienne, la société Gom Propreté et l'entreprise adaptée Equipage, spécialisées dans le nettoyage industriel, ont décidé de faire cause commune. Objectif : proposer des solutions clé en main aux sociétés souhaitant sous-traiter le nettoyage de leurs bureaux, tout en répondant à leur obligation d'embauche de personnes handicapées.

Jérôme Gimenez, DRH de Facilicom, le groupe dont dépend Gom, explique : « En janvier, nous avons créé notre propre centre de formation, destiné aux chômeurs longue durée souhaitant se réinsérer avec une Préparation opérationnelle à l'emploi, POE*. Pour Equipage, on s'engage à identifier et former en POE des personnes éloignées de l'emploi, en situation de handicap parfois lourd. » Une fois aguerris aux techniques de nettoyage et aux codes de la vie active, elles signeront leur premier contrat au sein de l'entreprise adaptée, mais pourront directement s'essayer au monde du travail « ordinaire ».

Acclimatation en douceur

« Ce que l'on propose à nos entreprises clientes, ce sont des équipes de travail mixées Gom et Equipage, qui leur permettent d'intégrer des travailleurs handicapés (et donc d'éviter les sanctions financières prévues par la loi) sans les gérer et les employer directement », détaille Michel Marietta, directeur général d'Equipage.

Entourés de collègues valides et chapeautées par un accompagnateur au sein de leur entreprise adaptée, les collaborateurs handicapés pourront ainsi s'acclimater progressivement au monde du travail. Et pourquoi pas, à terme, décrocher un job dans une société classique. C'est le cas d'Abel**. Souffrant d'une malformation de naissance au bras qui l'empêche de porter des poids, le trentenaire était au chômage depuis un an quand il a intégré la formation Gom-Equipage, en POE. « J'ai pu apprendre toutes les bases du nettoyage industriel et les mettre en pratique. Mon premier poste [chez Equipage] a été adapté à mon handicap : les collègues se chargeaient de porter les seaux, tandis que j'appliquais plutôt les décapants et les cires », explique-t-il. Depuis quelques semaines, le trentenaire a quitté l'entreprise adaptée pour une société de nettoyage « ordinaire », en CDI. ■


A. Falguerolles / 20 Minutes

La sous-traitance, un moyen de s'insérer dans le monde de l'entreprise.

**100 % financés par Pôle emploi ou les organismes d'insertion spécialisés*
*** Le prénom a été changé*

ETUDES Depuis septembre, l'école de commerce Essca utilise ce système pour les déficients visuels

Eyeschool, un œil sur la réussite

Virginie Tauzin

Une salle de classe, ou même un amphithéâtre, et un tableau, à plusieurs mètres. Pour les étudiants déficients visuels, les chances de pouvoir suivre un cours dans de bonnes conditions sont très minces. Depuis la rentrée de septembre, l'école de commerce et de management Essca, basée à Angers et Paris-Boulogne, propose une solution : un ordinateur équipé d'une caméra grand angle HD et d'un scanner. Un logiciel permet à l'étudiant de visionner le tableau sur son écran, de zoomer et de le scanner pour enregistrer les cours et les écouter chez soi grâce à la vocalisation.

« Ce n'est pas une invention révolutionnaire, explique Stéphane Justeau, le responsable pédagogique de l'Essca, mais Eyeschool réunit dans une mallette tout ce qui sera nécessaire à un étudiant pour qu'il puisse être à l'aise en cours sans aucun problème. » Piloté par le Centich, le centre d'expertise national des technologies de l'information et de la communication pour l'autonomie, et conçu par le groupe d'électronique Thalès, Eyeschool est utilisé pour la première fois dans l'enseignement supérieur.

Une étudiante à Paris

L'histoire d'Eyeschool et de l'Essca est née d'une discussion avec un ingénieur du Centich : « Le centre cherchait une institution d'enseignement supérieur pour améliorer le dispositif. Nous avons immédiatement été partants », explique Stéphane Justeau, qui se dit très impliqué dans la qualité de l'apprentissage des étudiants. Depuis septembre, une étudiante de l'Essca utilise cette technologie. Scolarisée en deuxième année, elle souffre de cécité depuis un accident il y a quelques mois. « Sans ce dispositif, elle ne pourrait pas faire d'études. Nous souhaitons pouvoir accueillir d'autres personnes souffrant de handicap dans nos effectifs. »



ESSCA

L'Essca est la première école supérieure à tester ce dispositif.

« Ouvrir le débat »

Pour cette première année, le Centich prête le matériel, « mais il nous faudra investir l'an prochain », indique le responsable pédagogique, qui espère par ce biais identifier d'autres étudiants souffrant d'une mauvaise vision : « Il y en a toujours qui cachent leur handicap en se mettant devant, en plissant les yeux. Or il faut dédramatiser et ouvrir le débat sur ces outils qui changent tout. » L'objectif, bien sûr, étant de donner les mêmes chances à tout le monde. ■

FUTUR Handroïde, fauteuil roulant du demain, permettra de circuler sur tous les sites industriels

Mi-exosquelette mi-chaise roulante

Virginie Tauzin

Comment circuler sur tous les sites industriels, comme des ateliers, des chantiers ou des plateformes, lorsqu'on est invalide ? Comment rendre accessibles toutes les missions d'une entreprise à tous les collaborateurs ? Handroïde n'est est qu'au stade du prototype, mais cette future chaise roulante aura la particularité de s'adapter à toutes les surfaces, en extérieur comme à l'intérieur.

Démarche humaine

« Le principe est de combiner une chaise roulante classique et un exosquelette. Pour franchir les obstacles, le fauteuil se transforme et adopte une démarche humaine. Tout cela est assisté par ordinateur », explique Quentin Chamming's, le chef du projet. Dans le cadre de son action visant à favoriser les conditions d'emploi des personnes handicapées, son entreprise, Assystem, s'est engagée à mener Handroïde à son terme. Une équipe d'ingénieurs est aujourd'hui chargée de le concevoir.

« Notre but premier est de développer une solution en interne, pour nos collaborateurs », indique Quentin Chamming's, soulignant que l'objectif est que cette chaise roulante du futur soit créée à l'horizon 2016 : « Ce n'est pas tout de suite, le travail en amont est très long. » Une attente qui en vaudra certainement le détour. ■



Assystem

Le fauteuil, pour l'instant au stade du prototype, est prévu pour 2016.

TelOrion, un smartphone sur mesure

Au départ, un constat simple : avec l'hégémonie des smartphones, adieu les claviers numériques. « Le tactile, c'est un problème pour les déficients visuels », indique Thibault Péant. Avec une petite équipe, ce jeune entrepreneur commercialise dès avril 2013 deux produits : Vox, pour les non-voyants et Zoom, pour les mal-voyants. « La fonctionnalité d'un smartphone combinée à la simplicité de nos anciens Nokia », résume-t-il. Le dispositif n'a rien de sorcier : TelOrion est un smartphone traditionnel, type Samsung Galaxy S3, auquel sont ajoutés, pour 329 euros, un clavier et des applications indispensables : GPS piéton, machine à lire, lecteur de livres, reconnaissance de caractères ou détecteur de couleurs. « Ces fonctions sont très utiles en milieu professionnel », dit Thibault Péant, qui souligne que leur principal concurrent est l'iPhone. Cinq cents personnes utiliseraient à ce jour TelOrion. ■ ***V. T.***

SOUTIEN Ces spécialistes examinent comment adapter le poste de travail au handicap

Ergothérapeute, le conseiller confort

Virginie Tauzin

Au milieu de la pièce, deux tables jonchées de matériel informatique se font face avec, tout autour, des chaises de bureau de toutes formes, tailles et couleurs. Nous ne sommes pas dans une entreprise, mais dans un service d'ergothérapie. A Paris, seul le Cicat (centre d'information et de conseil sur les aides techniques) de la Cramif, dans le 19e, possède un espace conseil pour l'autonomie en milieu ordinaire de vie (Escavie). Là, dans un environnement professionnel recréé, une dizaine d'ergothérapeutes reçoivent des salariés afin d'adapter leur poste de travail à leur handicap.

« On fait d'abord un rapide examen de l'activité de la personne, afin de savoir dans quel contexte elle travaille, quelles sont les tâches qu'elle doit accomplir dans sa journée », explique Marie Ladret, ergothérapeute, qui souligne que le centre s'adresse principalement aux personnes travaillant dans le tertiaire. Lors de cette séance de deux heures, les différents fauteuils sont testés, tout comme la hauteur du bureau ou la position sur celui-ci des outils informatiques. « En fonction du handicap, on ajoute un repose-pieds, un repose-avant-bras, un pupitre ou une roller-mouse, cette souris qui permet par une petite molette de ne pas solliciter l'épaule ou la nuque », indique sa collègue, Isabelle Blanc. L'Escavie 75 accueille tous types de handicap, de l'invalidité lourde à la hernie discale.

Adapter son siège constitue souvent une porte d'entrée vers un mieux-être au travail.

Le siège fait la différence

Philippe, employé de la Cramif, a lui-même bénéficié d'un aménagement de poste il y a quelques années. « J'ai des problèmes de dos. Mon siège est vraiment exceptionnel : quand je m'y assois, je sens immédiatement la différence. »

Pour Isabelle Blanc, adapter son siège constitue souvent une porte d'entrée vers un mieux-être au travail : « Aménager son poste s'accompagne également d'une reconnaissance du handicap par des collègues mal informés. »

Au terme de la séance, le salarié repartira avec des préconisations et des listes de revendeurs du matériel adéquat. « C'est à l'employeur de faire ensuite le nécessaire. Malheureusement, nous avons trop peu de retours pour savoir si les aménagements sont faits », ajoute Marie Ladret. La plupart des ergothérapeutes exercent en institution et n'interviennent pas directement sur le lieu de travail. « Les soins d'un indépendant ne sont pas remboursés par la Sécurité sociale », précise Catherine Laks, présidente de la fédération nationale des ergothérapeutes. ■

Les autres aides à la vie au travail

Outre les kinésithérapeutes, les médecins, les infirmières ou les travailleurs sociaux, d'autres professionnels de la santé, à l'image des ergothérapeutes, interviennent dans l'adaptation d'une personne en situation de handicap à son milieu de travail. L'ergonome, par exemple, joue un rôle essentiel.

A la demande des entreprises, il analyse, sur place, les conditions de travail existantes et effectue des recommandations. Réaménagements de locaux, de bureaux, travail sur la lumière, le bruit, la poussière ou l'ambiance, il est là pour livrer ses conclusions sur les risques liés à la santé. « Il n'est pas spécialisé dans le handicap et n'a pas de formation médicale, indique l'ergothérapeute Isabelle Blanc, mais c'est parfois lui qui va détecter et nous envoyer des personnes en situation de handicap qui nécessitent des aménagements. Nous avons une approche complémentaire. »

Les psychomotriciens, eux, n'ont pas vocation à intervenir dans le milieu professionnel, mais leur travail de rééducation de troubles tels que les tics nerveux, l'agitation ou les problèmes de concentration permettent une meilleure insertion dans l'environnement professionnel. ■ ***V. T.***



A. Falguerolles / 20 Minutes

Un fauteuil ergonomique (ici le Capisco, qui s'utilise en ventral) ou un pupitre peuvent faciliter la vie au travail.

Aménagement en entreprise : une loi à respecter

« Il ne faut pas oublier que le bureau est situé dans un étage qui est lui-même dans un bâtiment qui est lui-même dans une ville », note Marie Ladret, ergothérapeute, suggérant qu'il ne s'agit pas simplement d'aménager une table et une chaise pour que la personne handicapée ait les mêmes conditions de travail que ses collègues. Les accès aux sanitaires, à la cantine d'entreprise, au parking, mais aussi les ascenseurs, les portes et les couloirs, peuvent constituer autant de barrières infranchissables.

La loi du 11 février 2005, actuellement en vigueur, sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, vise à réduire ces obstacles. Largeur des couloirs, des portes, revêtement des sols, places de stationnement, mobilier, tout est réglementé en fonction de la taille de l'entreprise.

« Dans les bâtiments neufs, construits après le 1er janvier 2007, date d'application de la loi, ces règles ont plus de chances d'être appliquées. Pour l'ancien, qui doit investir dans un réaménagement des espaces, c'est plus dur », confie l'Adapt. ■ ***V. T.***

NOTRE ENGAGEMENT HANDICAP : AVEC VOS DIFFÉRENCES, LA POSTE AVANCE.

LA POSTE RECRUTE PLUSIEURS CENTAINES DE COLLABORATEURS EN SITUATION DE HANDICAP

Rejoindre le Groupe La Poste, c'est participer au développement d'un grand groupe de services rassemblant plus de 250 sociétés et 260 000 collaborateurs. C'est rejoindre un Groupe dont l'ambition est de devenir leader européen des services et des échanges tout en restant fidèle à ses valeurs. En valorisant les compétences, en encourageant les différences, le Groupe La Poste prouve que la confiance est au cœur de tout ce qu'il entreprend. La Poste avance, la confiance se développe.







Retrouvez toutes les informations sur : **www.laposte.fr/recrute**



SENSIBILISATION Un enjeu important pour l'insertion professionnelle des salariés handicapés

Manager les stéréotypes

Sylvie Laidet

Le handicap fait peur. Et encore plus aux managers qui imaginent qu'une personne handicapée (PH) dans leur équipe va ralentir le rythme, va être souvent absente… Du coup, ils freinent souvent des quatre fers pour les intégrer.

La solution pour qu'ils dépassent ces stéréotypes ? Les sensibiliser au handicap le plus tôt possible. En partenariat avec l'association Hanploi, Grenoble école de management propose à ses étudiants du programme grandes écoles un certificat « management & handicap ». « L'objectif est que les managers de demain intègrent le handicap dans leur façon de travailler », indique Laëtitia Czapski, chargée du programme diversité et référente handicap de l'école. Outre un apport théorique, les étudiants

« L'objectif est que les managers de demain intègrent le handicap dans leur façon de travailler. »

doivent se confronter au handicap dans les sphères professionnelles (rencontres avec des missions handicap lors de stages et des collaborateurs handicapés) et personnelles (association handisport). Enfin, ils doivent rédiger un « journal d'apprentissage », qui formalisera leur réflexion et leur prise de conscience sur le handicap. Pour l'heure, 8 étudiants se sont lancés dans ce certificat. Les opérations de sensibilisation des managers au handicap se poursuivent une fois en poste. « La priorité est que la direction de l'entreprise soit réellement impliquée dans la politique handicap.

Les managers engagés

Sinon, c'est voué à l'échec », prévient Corinne Fedjean, responsable fidélisation et conseillère mission handicap de Cal Formation. Il s'agit de détailler aux managers les différents types de handicap. Une maladie invalidante n'aura pas le même impact sur l'organisation d'une équipe qu'un handicap moteur. « Pour appréhender le sujet, les managers doivent vivre le handicap », conseille-t-elle. Depuis le 18 novembre, les salariés d'Airbus peuvent participer à des Dark Lab, des dégustations dans le noir, ou à des Cafés silence.

« Mettre les managers en situation de handicap leur permet souvent de constater par eux-mêmes qu'ils sont tenus à l'écart par le reste du groupe », argumente l'experte. Leur implication dans le recrutement est primordiale pour favoriser l'insertion professionnelle des PH. Ainsi, ils anticipent l'éventuel aménagement de poste, de temps de travail, ils apprennent à fixer des objectifs en adéquation avec le handicap. ■

Dialoguer avec son supérieur

Pour des raisons de santé mais aussi d'équité au travail, une personne handicapée a intérêt à parler de son handicap à son boss. « Elle doit évoquer les conséquences de son handicap sur son travail sans rentrer dans le détail de sa pathologie », prévient Valérie Tran, PDG d'Ariane Conseil. Il peut s'agir d'expliquer que son handicap l'oblige à une pause toutes les deux heures. « Un manager non informé pourra prendre pour de l'incompétence une incapacité à effectuer une tâche » souligne Albine Gasquet, directrice de JLO Emploi. Pour en parler, il faut solliciter un rendez-vous formel avec son responsable.

S'organiser et s'équiper

« Il s'agit de prendre le temps nécessaire pour se mettre d'accord sur les aménagements correspondants aux besoins. Quels équipements et quelle organisation pour un collaborateur atteint d'une maladie invalidante par exemple ? La réponse n'est pas évidente. De plus, en voulant bien faire, le manager risque de préjuger des besoins et de prendre des mesures finalement inadaptées », ajoute Valérie Tran. De même, la PH doit fixer les règles du jeu vis-à-vis de son handicap. Si elle le souhaite, elle demandera l'aide de ses collègues, sans exiger une anticipation systématique de ses besoins. ■ *S. L.*



Cal Formation

Une réunion organisée par Cal Formation pour impliquer les salariés dans l'insertion du handicap en entreprise.

Pas toujours un obstacle pour les promotions

Pas de chiffres, ni d'études sur les carrières des personnes handicapées (PH). Heureusement quelques entreprises, sous la pression de leurs partenaires sociaux, suivent de près ce sujet. Chez Orange, leur taux moyen de promotion est de 7,8 % contre 7,3 % pour l'ensemble des salariés. « Leur niveau d'engagement professionnel est souvent très élevé y compris par rapport à celui des personnes valides », explique Bruno Mettling, DRH du groupe Orange. Chez IBM France, la mission handicap et le réseau interne de collaborateurs handicapés (Phare) ont monté un observatoire des carrières des PH.

A partir de critères précis (ancienneté dans un échelon, salaire, accès à la formation), ils comparent leurs parcours à ceux des IBmers en France. « Il reste beaucoup à faire mais nos efforts permettront de réduire la distance », observe Foucauld Leurent, responsable de la mission handicap. En constatant ces écarts, Sylvain Nivard, le leader du réseau Phare, est monté au créneau. « Les PH concernées ont été reçues lors d'un entretien de carrière par leur N+2. Si certaines souhaitent relever de nouveaux défis, d'autres ne préfèrent pas prendre de nouvelles responsabilités. » Les moyennes sont donc à prendre avec précaution. ■ *S. L.*


Sébastien est malentendant
CECI N'EST PAS UN OBSTACLE
CECI N'EST PAS UN OBSTACLE
CHEZ DÉCATHLON
UN HANDICAP N'EST JAMAIS
UNE BARRIÈRE.
Vous êtes motivé(e) ? Rejoignez-nous
sur recrutement.decathlon.fr
DECATHLON

PORTRAIT David Da Mota est devenu un handipreneur exemplaire dans le secteur des services

Une success story qui ouvre les yeux

Sylvie Laidet

Tous les jours, David Da Mota se rend en métro dans le bureau parisien de sa petite entreprise, Acces'Solutions. Le jeune homme, déficient visuel suite à une maladie invalidante, n'est pas peu fier de son parcours d'entrepreneur car la partie n'était pas gagnée d'avance. Orienté contre son gré vers un BEP bureautique faute d'autres filières accessibles, il galère à l'école. « Et encore, je n'ai pas fait vannerie », sourit-il aujourd'hui. Déterminé, il raccroche en passant un DAEU B comme « diplôme d'accès aux études universitaires scientifique ».

> *« Les gens pensent encore que Word n'est pas accessible à un aveugle. C'est le cas depuis 15 ans. »*

Et part à la conquête d'un job. D'abord téléconseiller chez Free. Mais il se lasse vite. En 2004, après une étude de marché auprès d'une cinquantaine de connaissances concernées par le handicap, il lance avec un collègue, Frédéric Brugnot, lui aussi déficient visuel et développeur informatique, une TPE de services et de conseil informatiques adaptés aux déficients visuels.



C. Halborn / 20 Minutes

David Da Mota a créé son entreprise de services et de conseil informatiques adaptés aux déficients visuels.

Du matériel adéquat

Une activité compatible en télétravail et par téléphone malgré des obstacles administratifs. « Les informations étaient accessibles sur Internet mais pour remplir les documents, on sollicitait l'aide de nos proches », se souvient-il. En 2007, les jeunes entrepreneurs élargissent leur marché aux personnes aveugles et revendent du matériel adapté aux handicaps visuels en 2012. Leurs clients ? Des particuliers mais aussi des entreprises : « J'ai récemment fait une journée de sensibilisation dans un ministère où les gens pensaient encore que Word n'était pas accessible à un aveugle. C'est le cas depuis 15 ans.»

Montrer la voie aux autres

Aujourd'hui, Acces'Solutions affiche 1,5 million d'euros de CA et un résultat positif depuis le départ. La PME emploie 11 personnes dont 7 personnes handicapées. « On recrute uniquement sur les compétences mais c'est vrai que de vivre le handicap au quotidien donne une vraie expertise à notre métier. Notre expérience doit donner du courage aux autres déficients visuels. », insiste-t-il. ■

Se faire aider pour monter sa boîte

Les handipreneurs sont certes des entrepreneurs dans l'âme mais également des personnes en situation de handicap davantage en recherche d'emploi que les autres. Donc en lançant leur propre activité, ils se créent un emploi. Certains bénéficient parfois d'aide à la création d'entreprise de l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées).

Pour y être éligible, il faut être chercheur d'emploi, bénéficiaire de l'obligation d'emploi et formuler sa demande avant l'immatriculation de la société. Cela concerne également les auto-entrepreneurs. « Un expert de la création d'activité est présent pour soutenir le candidat et améliorer la viabilité de son projet. Si le dossier est validé, alors nous lui versons une aide forfaitaire de 7 000 euros », détaille Anne Tourlière, directrice des interventions de l'Agefiph.

Des résultats au long terme

Fin septembre, l'organisme collecteur avait octroyé 2 399 aides (+ 12 % sur un an) sur tout type de secteurs mais sur des projets de plus en plus petits. Cette aide est cumulable avec celles d'autres organismes tels que le Naccre (Nouvel accompagnement à la création et à la reprise d'entreprise), prêts d'honneur, prêts bancaires ou micro-crédit de l'Adie (Association pour le droit à l'initiative économique). Ces aventures semblent tenir leurs promesses. Trois ans après leur lancement, 70 % de ces sociétés (celles créées entre 2006 et 2008) existaient encore. Soit 3 à 4 points de plus que le taux global. ■ ***S. L.***

Etudiants en management et coachs pour handipreneurs

La chaire « entrepreneurship and sustainable business » de l'ESG management school, basée à Pau, a mis en place un partenariat avec l'Union professionnelle des travailleurs indépendants handicapés. Son but, accompagner les entrepreneurs handicapés dans leur création d'activité.

Après une sélection de projets, le candidat est suivi pendant six mois maximum par un psychologue, un expert de l'accompagnement et deux étudiants de 4e année. Les jeudis après-midi, pendant environ trois heures, il bénéficie donc de précieux conseils et peut accéder à toutes les ressources de l'ESG. « Notre objectif n'est pas de faire du chiffre pour démontrer à tout le monde que l'handipreneuriat fonctionne à chaque fois. Non, nous souhaitons aider les plus motivés à monter leur projet, à décrocher des financements et à comprendre les ressorts de ce type d'initiative », argumente Adnan Maalaoui, responsable de ce projet au sein de l'école.

Un incubateur en projet

En début d'année prochaine, un appel de fonds sera lancé sur la plateforme de financement participatif Ulule afin de développer ce programme de recherche. « Outre un livre blanc de l'accompagnement des handipreneurs, nous réfléchissons également à un incubateur spécialisé pour les personnes en situation de handicap », conclut le responsable. ■ ***S. L.***



ENGAGÉ(E)
CURRICULUM VITAE
EXPÉRIENCES
2007 Vendeuse
2008 Déclaration du handicap
2010 Bénévole au sein du Réseau des Réussites
Depuis 2011 Formation chargée d'insertion
CONNAISSANCES
18 au 24 novembre 2013
La Semaine pour l'emploi des personnes handicapées
DEVISE
"Chaque épreuve nous rend plus fort."
18 AU 24 NOV. 2013
SEMAINE POUR L'EMPLOI
DES PERSONNES HANDICAPÉES
www.semaine-emploi-handicap.com
PAR L'ADAPT
Semaine pour l'emploi des personnes handicapées 2013
L'ADAPT · AGEFIPH · FIPHFP
radio france
L'ADAPT
REUSSIR avec un HANDICAP
www.ladapt.net
L'ADAPT - ASSOCIATION POUR L'INSERTION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPÉES
AIRBUS
Atos
EDF
GENERALI
Génération responsable
IKEA
LE GROUPE LA POSTE
malakoff médéric
SOCIETE GENERALE
tremplin
CCI DE FRANCE